



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Entusiasmo por el Trabajo y Liderazgo Transformacional en
colaboradores de una Institución Educativa Privada – Ica, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Anchante Sotelo, Juan Carlos (ORCID: 0000-0002-9262-0455)

Cahua Chacaltana, Jehovana Lizette (ORCID: 0000-0001-7449-8524)

ASESOR:

Dr. Palacios Isla, Oswaldo (ORCID: 000-0003-0935-5767)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria del autor

Este paso profesional de mi vida quiero dedicárselo a:

Mis padres, Héctor y Luisa, quienes con mucha constancia me apoyan en cada paso que doy en mi vida.

A mis hermanos, por demostrarme y enseñarme siempre de motivación, esfuerzo y perseverancia.

A la parte trascendental de mi vida, Salvador, quien es mi gran motivo en cada meta personal y profesional.

Dedicatoria de la autora

Con mucho esfuerzo y perseverancia dedico este trabajo

A Dios, por ser guía de todos los pasos que doy.

A Salvador, mi pequeño valiente, por enseñarme que constancia, esfuerzo y mucha dedicación todo se puede.

A mis padre Jesús y Yovana, por formar parte de cada paso de mi vida y apoyarme de forma incondicional.

Agradecimientos

A nuestros asesores, por su tiempo, dedicación y motivación que demostraron siempre durante la realización de esta investigación.

A la institución educativa y colaboradores quienes con mucho cariño y profesionalismo participaron en la realización de esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra, muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de la variable entusiasmo por el trabajo	16
Tabla 2: Niveles de la variable liderazgo transformacional	17
Tabla 3: Prueba de normalidad Shapiro – Wilk para Entusiasmo por el trabajo y Liderazgo transformacional	17
Tabla 4: Prueba de correlación RHO de Spearman entre Entusiasmo por el trabajo y Liderazgo transformacional	18
Tabla 5: Prueba de correlación RHO de Spearman entre la dimensión Vigor y Liderazgo transformacional	19
Tabla 6: Prueba de correlación RHO de Spearman entre la dimensión Dedicación y Liderazgo transformacional	20
Tabla 7: Prueba de correlación RHO de Spearman entre la dimensión Absorción y Liderazgo transformacional	20

Resumen

En esta investigación se tuvo como objetivo fundamental analizar la relación entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en colaboradores de una Institución Educativa Privada de Ica, 2020. La muestra estuvo conformada por 102 participantes de muestreo no probabilístico de criterio intencional. El diseño es no experimental con alcance correlacional. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Entusiasmo por el trabajo (UWES 17) y la Escala de Liderazgo Transformacional. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación débil, positiva y significativa ($r=,262$; $p=,008$) entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, con un tamaño del efecto ($r^2=,51$). De igual manera, existe una relación débil, positiva y significativa ($r=,253$; $p=,010$) entre la dimensión vigor y liderazgo transformacional; asimismo, no se encontró una relación significativa entre dedicación y liderazgo transformacional ($r=,086$; $p=,389$). Finalmente, se encontró una relación débil, positiva y significativa entre la dimensión de absorción y liderazgo transformacional ($r=,342$; $p=,000$).

Palabras clave: Entusiasmo por el trabajo, liderazgo transformacional colaboradores.

Abstract

The main objective of this research was to analyze the relationship between enthusiasm for work and transformational leadership in collaborators of a Private Educational Institution in Ica, 2020. The sample consisted of 102 participants of nonprobabilistic sampling of intentional criteria. The design is non-experimental with correlational scope. The instruments used were the Enthusiasm for Work Scale (UWES 17) and the Transformational Leadership Scale. The results obtained were that there is a weak, positive and significant relationship ($r = .262$; $p = .008$) between enthusiasm for work and transformational leadership in the collaborators of a private educational institution in Ica, with an effect size ($r^2 = .51$). Similarly, there is a weak, positive and significant relationship ($r = .253$; $p = .010$) between the dimension vigor and transformational leadership; Likewise, no significant relationship was found between dedication and transformational leadership ($r = .086$; $p = .389$). Finally, a weak, positive and significant relationship was found between the dimension of absorption and transformational leadership ($r = .342$; $p = .000$).

Keywords: enthusiasm for work, collaborative transformational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en el mundo de las instituciones educativas, podemos darnos cuenta se ha creado la necesidad de que los empleados disfruten de las actividades que realizan día a día a fin de determinar el éxito durante su trabajo.

El entusiasmo es una variable que pretender ser abordada por áreas de empresas que respaldan el talento humano. Es así que, Deloitte Consulting Group S.C. en el año 2018, concluye que existe una gran importancia a potenciar el (engagement) debido a la crisis que muchas empresas en nuestro país enfrentan y que, sin duda, esta tendencia aportará resultados exitosos en los colaboradores y los trabajos.

Entonces, esta problemática es una buena oportunidad para abrir caminos de investigación, es así que el Diario Gestión, en una sección Management y Empleo, realizó una publicación en la que sostiene que un gran porcentaje de empresas en el Perú, precisando así el 87% consideran que la falta de entusiasmo por el trabajo es su principal problema. (Deloitte Perú, 2015).

Se entiende que uno de los principales objetivos de las instituciones es contar con colaboradores que sean productivos y den lo mejor de sí, siendo esta situación el principio del entusiasmo por el trabajo. De este modo, podemos decir que el entusiasmo es “comprometerse” con la institución y sentirse involucrado y apasionado por su trabajo y por lo que hace. (Alalu, Szeinman, Corvetto y Franco, 2015).

A raíz de una alta tasa de índices de rotación de colaboradores, en los últimos años, se realizó un estudio publicado por Info Capital Humano, en el sostienen que, nuestro país esta situación se puede dar debido a que los colaboradores buscan trabajos, pero no siempre relacionados a los que quieren o al crecimiento profesional que este aportará en su vida, lo que conlleva a optar por diversos trabajos y no tienen una continuidad en el mismo lugar.

Asimismo, Rodríguez, Romero y Ramos (2018) en su estudio establecieron la relación entre los estilos de liderazgo, el engagement y rol de mediador Job

Crafting, concluyendo que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional tienen un efecto directo con el engagement.

Por otro lado, en una empresa en México, (2011) se realizó una investigación, la cual arrojó que los empleados presentan dificultades en la realización de sus actividades y baja productividad, manifestando estas falencias en las actitudes negativas y poco productivas como: poca proactividad, falta de compromiso, poca confianza en sí mismo, entre otros aspectos evidenciados.

Un estudio realizado en Noland, Saturnino y Goicochea (2005) señala que el liderazgo transformacional se relaciona con la gratificación que el colaborador experimenta en su trabajo, por ello, la empresa tiene también como objetivo ser exitosas y competitivas y dentro de este objetivo, las personas que laboran en ella, serán las principales encargadas de lograr el éxito, por ello es importante darle el primer lugar al talento humano, aportando estrategias que le permitan sentirse valorados y reconocer su gran trabajo.

Por otro parte, la directora de la institución de Ica refiere: “en la institución los colaboradores presentan pocos niveles de liderazgo y el entusiasmo, por otro parte, es un valor que, si se evidencia, y son estos factores los que influyen en el ser humano y su comportamiento”.

Considerando todo lo anteriormente mencionado, se presenta la siguiente problemática: ¿Existe relación entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en colaboradores de una institución educativa privada de Ica?

Por lo que, la justificación a la presente investigación es la importancia de que las instituciones educativas deban cumplir con las necesidades específicas de cada colaborador, ya que se sabe que un colaborador lleno de motivación y una actitud positiva se encuentra comprometido con su labor y mantiene un vínculo exitoso con la institución.

Por ello muchas empresas empiezan a dar una gran valoración al bienestar emocional de los colaboradores, referida a ver las experiencias de la vida en forma

positiva y sentirse generalmente bien, pues da grandes resultados en las empresas logrando así las metas propuestas.

Es así que el entusiasmo tiene una gran importancia en el desarrollo de actividades laboral pues refiere estados positivos de satisfacción de las personas en su trabajo. Por otro lado, el liderazgo transformacional puede aplicarse a grandes equipos de trabajo, abarcando así toda una organización. Por ende, los colaboradores de las instituciones deben motivarse, inspirarse a sí mismo e identificarse con sus metas institucionales para lograr altos índices de productividad, siendo ello desde una perspectiva científica.

Es relevante teóricamente porque permite buscar información, conocimiento científico y teórico para abordar a los colaboradores de manera congruente según los resultados obtenidos. En el aspecto metodológico se pretende someter a análisis estadísticos de validez y confiabilidad los instrumentos de medida. Finalmente, es relevante en el aspecto práctico porque permite sugerir realizar intervenciones de talleres promocionales y preventivos de corte psicológico para incrementar el entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de la ciudad de Ica.

Es por ello la importancia de la investigación que busca sugerir soluciones a los problemas que presentan los colaboradores de la institución educativa ya que la realización de sus actividades no se da dentro de los parámetros que considera la empresa, ya que manifiestan actitudes negativas y son estas herramientas: entusiasmo y liderazgo transformacional, mejorando la estructura organizacional.

Permitiendo sensibilizar y concienciar a los colaboradores de dichas instituciones. Siendo ello un alcance o aporte social.

La investigación pretende analizar la realidad actual de una institución educativa, sin embargo, abre paso a posteriores investigaciones que pretendan analizar la importancia del entusiasmo de trabajadores de una empresa y su relación con el liderazgo ejercido en la misma.

Es así que proponemos como objetivo principal el determinar la relación entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en colaboradores de una institución privada de Ica, 2020; y los objetivos específicos: Establecer los niveles de entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional; Determinar la relación entre la dimensión de vigor de entusiasmo por el trabajo, dedicación de entusiasmo, absorción de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional de los colaboradores de una institución privada de Ica en el año 2020.

Se plantea como hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en colaboradores de una institución privada de Ica, 2020 y las hipótesis específicas: Existe nivel alto de entusiasmo por el trabajo, liderazgo transformacional, existe relación entre la dimensión de vigor de entusiasmo por el trabajo, dedicación de entusiasmo por el trabajo, absorción de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución privada de Ica en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, podemos encontrar las siguientes investigaciones relacionadas a las variables investigadas.

Duran, M. et al (2015) estudió la Influencia del Engagement y Burnout en docentes universitarios. El resultado fue la relación entre el engagement y síndrome de burnout se encuentran presentes en el desempeño profesional de todos los docentes universitarios.

Asimismo, Moreno et al. (2010) en su estudio El “Burnout” y el “engagement” en profesores de Perú, obtuvieron como resultado que las demandas laborales son predictoras de la presencia del burnout y del engagement en los colaboradores; a su vez, lo que augura la presencia de sintomatología de estrés.

Fernández (2018) realizó un estudio de Engagement y el desempeño en un instituto superior de Lima. El resultado de esta investigación evidencia que la organización

existe colaboradores entusiastas que demuestran de manera permanente el gran nivel de energía, actitud positivas y gran nivel de logro en sus actividades.

Asimismo, Oseal, Chávez y Castro (2015) en su estudio liderazgo transformacional y el clima organizacional en los docentes. Ellos llegaron a la conclusión que entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional hay relación significativa.

Espinoza (2017) en su estudio Clima organizacional y liderazgo en centros educativos del norte del país encontró que relación entre ambas variables, siendo así que el clima organizacional y liderazgo transformacional se encuentran presente y predicen el desempeño de los colaboradores de las diferentes instituciones.

Por último, Díaz y Quiñones (2017) en su estudio de Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en un Institución Educativa. Los resultados concluyen que: no hay homogeneidad en el nivel de liderazgo transformacional, lo que lo ubican en la categoría regular, así como en la categoría deficiente, y finalmente el 5.4% que equivale a 2 participantes lo ubican en la categoría bueno.

Por otro lado, revisando bibliografía en el ámbito internacional, se encontraron algunas investigaciones referidas al tema de estudio.

Asimismo, en Argentina Brennan, Palermo y Tagliaprieta (2011) en su estudio Engagement, y trayectoria laboral, el resultado fue que el 54.4% del total de participantes se ubican en un nivel medio para alto de engagement, mientras que la diferencia del total de participantes que precisa el 45.44% se ubican en un nivel muy bajo. Se puede concluir que existe una correlación positiva que da como resultado que a mayor coherencia entre el estudio y el trabajo mayor es el Engagement.

En Chile Chiang y Nova (2011). Estudiaron la relación entre el clima organizacional y engagement en los trabajadores. Los resultados indicaron que existe asociación entre algunas dimensiones del clima organizacional con algunas dimensiones de engagement.

En Argentina, Trogolo, Pereyra y Sponton (2013) analizaron los estilos de liderazgo y el burnout. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional afecta significativamente el engagement e inciden sobre el burnout.

En España, Fajardo, et all (2013) estudiaron la relación entre el engagement y la autoeficacia en colaboradores de diversos sectores del país, entre ellos del sector: hostelería, educación y funcionarios públicos. Los resultados demostraron la correlación entre la variable de autoeficacia y las distintas dimensiones del engagement.

Respecto a la segunda variable de estudio, en Argentina, Omar (2011) analizó las relaciones entre la variable de satisfacción laboral y las percepciones del supervisor. El resultado arrojó una relación entre las facetas del liderazgo transformador, la confianza, la satisfacción laboral.

En Venezuela, Prieto y Zambrano (2005) en su investigación Ética y liderazgo transformacional en la docencia, encontraron como resultado que, para lograr esta acción transformadora de liderazgo, se debe tener en cuenta promover una educación basada en valores, ello requiere la participación de todos los docentes como agentes de cambio transformacional.

En Argentina, Caridi, A. Del Otero, Savino y Peralta (2016) realizan una investigación correlacional para conocer el liderazgo transformacional y engagement en directivos de empresas del país. Los resultados muestran que los niveles bajos en las dimensiones transformacionales y los niveles bajos en las dimensiones de engagement caracterizan en su mayoría a los directivos.

En el ámbito regional no se encontraron investigación de entusiasmo por el trabajo, ni liderazgo transformacional

Desde una perspectiva macro en el estudio de las variables tratadas, se analizará las bases teóricas. En cuanto al entusiasmo por el trabajo, sobretodo en el campo organizacional, han surgido diversos aportes de esta psicología positiva, considerando como aspecto principal el correcto funcionamiento del individuo dentro de la organización, considerando así las competencias humanas orientadas

de forma positiva y las características psicológicas que permitan aumentar el desempeño del trabajador dentro su organización.

Por su parte, el Modelo multidimensional de Meyer y Allen (1991), analiza el compromiso organizacional del individuo, dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. El detalle de estos componentes es el siguiente:

Compromiso afectivo: hace referencia a las relaciones emocionales que establecen las personas en la institución.

Compromiso de continuación: se refiere al grado de importancia que la persona le da al trabajo.

Compromiso normativo: se refiere a la lealtad de la persona con la institución.

Para esta investigación, se tomará en cuenta la teoría del Engagement propuesta por Schaufeli & Salanova (2002) que define conceptualmente como: un estado en el que el ser humano se siente enérgico con su trabajo, dedicado totalmente a lo que hace, lo que implica un gran involucramiento con su labor.

A continuación, estos autores proponen 3 dimensiones que se clasifican de la siguiente manera:

Vigor: esta dimensión se encuentra relacionada con la capacidad de vitalidad que muestra la persona en el trabajo, lo que permite denotar el gran esfuerzo al realizar alguna actividad, aun así, cuando hay algún percance.

Dedicación: esta dimensión se relaciona con la entrega del colaborador con su trabajo, lo que evidencia el entusiasmo con el que asume retos y los ejecuta con éxito.

Absorción: está dimensión se encuentra relacionada con la capacidad de concentración del trabajador y la gran satisfacción con la que ejecuta sus actividades, lo que le permite estar conectado de forma permanente durante su jornada laboral.

Como se mencionó anteriormente, Schaufeli, W. y Salanova, M. (2007) refieren que el Engagement es un estado en el que el trabajador se encuentra dedicado

totalmente a lo que hace y le permite un correcto funcionamiento que los llena de motivación, proactividad y responsabilidad, logrando así compenetrarse con el trabajo.

Por otra parte, se analiza las bases teóricas de la variable Liderazgo

Transformacional, para D' Alessio (2010) la acción de liderar siempre ha estado presente, por lo que su incidencia en el mundo ha permitido ser una variable que motiva a su investigación.

Para Chiavenato (2009) se define el liderazgo es una influencia personal, orientada a alcanzar objetivos, es decir, el liderazgo estimula al ser humano a lograr metas mediante un trabajo colaborativo.

En esta investigación se toma en cuenta la teoría de Liderazgo transformacional propuesta por Bass (1985) considera que este liderazgo motiva un mejor desempeño y permite a los colaboradores a ir más allá de sus objetivos. Asimismo, considera 5 dimensiones de estudio:

Visión: es la visualización de un futuro entorno a los objetivos del trabajo.

Comunicación Inspirada: contiene diversos mensajes positivos y de aliento sobre la organización, lo que facilita una gran motivación de parte de los colaboradores.

Estimulación Intelectual: motiva la capacidad intelectual de pensar y resolver algunos problemas del trabajo.

Liderazgo de Apoyo: la manifestación de preocupación de los trabajadores, considerando sus propias necesidades.

Reconocimiento Personal: aquellas recompensas y reconocimientos que se otorgan a los colaboradores de una institución.

Para Bass (1985) el liderazgo transformacional es toda acción que promueve a las personas a superar cualquier expectativa al momento de realizarlo, generando así cambios en ellos mismos, sus instituciones y en la sociedad.

En la formulación de Leithwood (2005), el liderazgo transformacional tiene diferentes objetivos, entre ellos: a) Identificar metas claras, e incrementar la capacidad para la resolución de problemas b) Construir una visión claro del

panorama actual del trabajo c) Promover una cultura de colaboración y participación permanente.

En relación del liderazgo transformacional y las instituciones educativas, según Yu, Leithwood y Jantzi (2002) considerando que el liderazgo transformacional está relacionado a las diferentes situaciones de la institución, entre ellas: planes de trabajo, objetivos, lineamientos, etc., todo ello permite mejorar el entorno laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

De acuerdo a las características del estudio, el tipo de investigación es aplicada. Para Tamayo y Tamayo (2006) este tipo de investigación se encuentra relacionada al aporte teórico que se obtiene luego de la investigación en problemáticas concretas, lo que permite su aplicación inmediata.

Diseño

Respecto al diseño de la investigación, este fue de diseño no experimental, de alcance correlacional, puesto que, dentro del proceso de análisis, las variables no han sido alteradas (Kerlinger, 2011).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Entusiasmo por el trabajo

Esta variable es considerada como la forma en que las personas logran satisfacer el rol que cumplen en el trabajo, es decir, el trabajador da lo mejor de sí en su trabajo, la identificación y el rol que cumple lo motivan a sentir así. (Salanova y Schaufeli 2009).

Variable 2: Liderazgo transformacional

Para Bass (1985) El liderazgo transformacional motiva a mejorar el desempeño del colaborador, a través del cual permite lograr sus propios objetivos y hacer de su trabajo una experiencia enriquecedora, logrando así satisfacer sus propias necesidades y la de la empresa.

3.1.2. Definición operacional

Variable 1: Entusiasmo por el trabajo

Se refiere a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción de la escala de entusiasmo por el trabajo propuesto por Schaufeli y Bakker (2003).

Variable 2: Liderazgo transformacional

Se refiere a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones de visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, de la escala de Liderazgo Transformacional realizado por Rafferty y Griffin (2004)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Carrasco (2016) considera que, a efectos de estudio, la población se propone como el número total de situaciones que presentan características semejantes o en común, las cuales son solicitadas por acuerdos de la investigación a realizar. En esta oportunidad, el presente estudio estableció como población a todos los trabajadores de una institución educativa privada de la ciudad de Ica (N=102 colaboradores), considerando los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

Los participantes varían entre 18 y 65 años de edad hombres y mujeres que pertenezcan a la institución educativa privada de la ciudad de Ica.

Criterios de exclusión

Participantes menores de 18 a 70 años de edad varones y mujeres que presenten algún trastorno psiquiátrico y que no pertenezcan a la institución educativa privada de la ciudad de Ica.

Muestra

Carrasco (2006) reconoce a la muestra como la extracción de la población, la cual es determinada como parte representativa de un grupo, presentando así características comunes entre los participantes que facilitan el desarrollo de la investigación. Por su parte Ramírez (1997) establece que se considera muestra censal como aquella en donde las unidades que son de investigación son determinadas como muestra.

En esta investigación la muestra está constituido por 102 colaboradores de una Institución Educativa Privada de la ciudad de Ica.

Muestreo

El diseño muestral será no probabilístico, de criterio intencional. Este método no probabilístico, se caracteriza por no ser aplicable con la misma posibilidad entre los sujetos participantes del estudio, ya que se tomó en cuenta algunos criterios de inclusión y exclusión. (Otzen y Manterola, 2017).

Debido a la emergencia sanitaria por la que se encuentra nuestro país, la obtención de datos fue desarrollado de forma virtual, de acuerdo a las características que propone Ochoa (2016).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el presente estudio, la técnica seleccionada para la recolección de datos será la encuesta, de acuerdo a lo propuesto por Buendía et al. (1998) ya que se pretende recolectar información mediante la aplicación de instrumentos desarrollados para la medición de las variables.

Se someterá mediante un estudio piloto la validez mediante la prueba correlación ítem- test y la confiabilidad mediante la prueba de Crombach. Se basearon los datos en un programa estadístico SPSS versión 25, para hallar el análisis inferencial mediante la prueba Pealson.

Asimismo, se hallará el análisis comparativo mediante la prueba T Student.

Ficha técnica de la variable 1: Entusiasmo por el trabajo

- Nombre : Utrecht Work Engagement Scale (Escala de entusiasmo por el trabajo)
- Autores : Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker
- Año : 2003
- Procedencia : Holandesa
- Adaptación : Ritzy Cárdenas (2016)
- Administración : Individual o Colectiva
- Número de ítems : 17 ítems
- Tiempo : Sin límite de tiempo
- Dimensiones : Vigor, absorción y dedicación

Reseña histórica

Schaufeli et al. (2002) diseñaron la escala de entusiasmo por el trabajo (denominada en inglés como UWES Utrecht Work Engagement Scale), ello en respuesta para la evaluación de dicha variable. Esta escala estuvo en un principio compuesta por 24 ítems. Posteriormente, luego Salanova et al. (2000) probaron una versión de 15 ítems que resultó tener mayor efectividad, además de confirmar que atendía a las necesidades de dicha prueba, al evaluar, las relaciones con compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Consigna de aplicación

A través un cuestionario virtual encontrarán algunas afirmaciones. Luego de leer cada una, deberá indicar con qué frecuencia se presentan esas acciones en los participantes. Para ello puede elegir cualquier de las 6 alternativas propuestas.

Calificación del instrumento

Este instrumento contiene 17 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en las siguientes escalas: vigor (6 ítems), dedicación (5 ítems) y absorción (6 ítems); además, emplea la escala Likert que va del 0 al 6, donde 0 es nunca y 6 es siempre (Salanova et al., 2005).

Propiedades psicométricas originales

La validez del cuestionario se desarrolló a través un análisis factorial que indica que la estructura de tres factores es superior al modelo de un factor. Las dimensiones que evalúa este cuestionario cuentan con una consistencia interna, las cuales han sido obtenidas a través del coeficiente alfa de Cronbach, los valores de vigor, absorción y dedicación son de 0.83, de 0.92 y de 0.82 respectivamente. Todo esto indica que la escala es un instrumento confiable (Schaufeli y Bakker, 2003).

Propiedades psicométricas peruanas

Laureano, Ortiz, Valle (2020) según estos autores y su investigación de validación de la UWES 17, esta escala presenta propiedades psicométricas adecuadas, es decir, cuenta con validez basada en la estructura interna del test y con evidencia de fiabilidad.

Propiedades psicométricas del piloto

Para esta investigación se realizó un estudio piloto, para hallar la validez correlación ítem test, lo que permitió encontrar que la mayoría de los ítems presentaron mayores que .20. Lo que significa que son válidos significativamente. Y para la confiabilidad se aplicó el alfa de cronbach lo cual arrojó en la escala general ,880; dimensión vigor ,843; dimensión dedicación ,751; y dimensión absorción ,675; lo que quiere decir que presentan niveles moderados y altos de confiabilidad.

Ficha técnica de variable 2: Liderazgo transformacional

Respecto al instrumento de medición y evaluación, se aplicará la Escala de Liderazgo Transformacional de Alannah Rafferty y Mark Griffin.

- Nombre : Escala de Liderazgo Transformacional
- Autores : Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin
- Año : 2004
- Procedencia : Australia
- Adaptación : Luis Jesús Dávalos Zevallos (2014)
- Administración : Individual o Colectiva para Adultos

- Número de ítems : 15 ítems
- Duración : Sin límite de tiempo
- Dimensiones : Se consideran 5 dimensiones basadas en la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998).

Reseña histórica

Los autores Rafferty y Griffin, basándose en la teoría de Bass, Avolio y House, componen esta escala de Liderazgo transformacional, la cual está destinada a evaluar las 5 dimensiones propuestas en esta teoría: visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal.

Consigna de aplicación

A través un cuestionario virtual encontrarán algunas afirmaciones. Luego de leer cada una, deberá indicar con qué frecuencia se presentan esas acciones en los participantes. Para ello puede elegir cualquier de las 5 alternativas propuestas.

Calificación del instrumento

La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es raras veces o nunca, y por su parte la puntuación 5 hace referencia a muy frecuente o siempre.

Finalmente se realiza la sumatoria de las respuestas para posteriormente identificar el rango en el que se ubican.

Propiedades psicométricas originales

Los autores Rafferty y Griffin (2004), hallaron la validez de constructo de la prueba, puesto que llegaron a la conclusión que esta escala cuenta con 5 factores claramente definidos. Asimismo, obtuvieron puntuaciones altamente confiables en el Alfa de Cronbach en sus 5 dimensiones.

Propiedades psicométricas peruanas

Dicha investigación realizada por Dávalos (2014) se establece esta escala indican que cuenta con propiedades psicométricas adecuadas con un buen nivel de validez de contenido, según la puntuación obtenida en la V de Aiken superior a 0.90. Asimismo, en la correlación de ítem test arrojan un resultado entre 0,208 a 0,365, que lo ubica en un adecuado nivel de homogeneidad.

Propiedades psicométricas del piloto

Para esta investigación se realizó un estudio piloto, para hallar la validez correlación ítem test, lo que permitió encontrar que la mayoría de los ítems presentaron mayores que .20. Lo que significa que son válidos significativamente. Y para la confiabilidad se aplicó el alfa de cronbach lo cual arrojó en la escala general ,884; dimensión visión ,549; dimensión comunicación inspirada ,848; dimensión estimulación intelectual ,797; dimensión liderazgo de apoyo ,657; y dimensión reconocimiento personal ,869; lo que quiere decir que presentan niveles moderados y altos de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se realizó el análisis de la realidad actual basándonos en la problemática sobre la que gira la investigación, así como la revisión correspondiente de aspectos teóricos como estudios previos relacionados al tema. Posteriormente, se realizó la recolección de datos de forma virtual, a través de formularios generados en el aplicativo de Google, debido a la coyuntura por la que nuestro país atraviesa. Una vez que se recolecto la cantidad necesaria (tamaño de muestra) esta información será descargada de la plataforma a un archivo digital para su exportación y procesamiento estadístico posterior.

3.6. Método de análisis de datos

Para el presente estudio, se llevó a cabo un estudio piloto mediante la prueba V Aiken, correlación ítem test, y el Alfa de Cronbach. Además, se analizó la distribución de los datos son normales mediante la prueba de Shapiro, para identificar si se usa la estadística paramétrica o no paramétrica. Por consiguiente,

se realizó el análisis inferencial mediante la prueba de coeficiente de correlación de Spearman y a la vez se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25, y el programa estadístico G*power 3.1.9.6. que permite obtener resultados del tamaño del efecto y la potencia estadística. Siguiendo en esta línea, se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio, traducidas en tablas según el estilo APA versión 7.

3.7. Aspectos éticos

Considerando las disposiciones del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) se resalta la ética profesional para no interferir ni perjudicar a todos los participantes de esta investigación. Al recabar las encuestas a través de formularios virtuales, se detalló en una presentación de consentimiento informado a cada participante, lo que permitió acceder a los permisos para el uso de información, de tal forma, se informó oportunamente el propósito de la investigación, asimismo se avaló la confidencialidad de toda la información recepcionada por los colaboradores quienes voluntariamente accedieron a ser partícipes en esta investigación. tal como lo señala Pedrazas (2016) quien menciona la importancia de los aspectos para el bienestar y seguridad de los participantes, por lo que se toma en cuenta el anonimato de cada uno de ellos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de entusiasmo por el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	0	0,0	0,0	0,0
Válido nivel promedio	2	2,0	2,0	2,0
nivel alto	100	98,0	98,0	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se muestra los niveles de entusiasmo por el trabajo de los participantes examinados, lo que permite identificar que la mayoría de los colaboradores presentan un nivel alto (98%), luego le sigue nivel promedio (2%), y por ultimo nadie presenta niveles bajos de entusiasmo por el trabajo.

Tabla 2

Niveles de liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel bajo	0	0,0	0,0	0,0
Válido	nivel promedio	6	5,9	5,9	5,9
	nivel alto	96	94,1	94,1	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se observa los niveles de liderazgo transformacional de los participantes examinados, lo que permite identificar que la mayoría de los colaboradores presentan un nivel alto (94,1%), luego le sigue nivel promedio (5,9%), y por ultimo nadie presenta niveles bajos de liderazgo transformacional.

Tabla 3

Prueba de normalidad Shapiro – Wilk para Entusiasmo por el trabajo y Liderazgo transformacional

	S-W	n	p
Entusiasmo por el trabajo	,907	102	,000
Dimensión vigor	,840	102	,000
Dimensión dedicación	,870	102	,000
Dimensión absorción	,909	102	,000
Liderazgo transformacional	,916	102	,000

Fuente: SPSS-25

En la tabla 3, se observa los datos del análisis de normalidad en función a la significancia de la prueba de Shapiro-Wilk, que según Mohd y Bee (2011) refiere que es una prueba eficaz para analizar la distribución de los datos. Lo que permite inferir que los datos de las variables de estudio y sus dimensiones respectivas no se ajustan a una distribución normal porque el valor $p < .05$. Para ello, se considera aplicar la estadística no paramétrica, es decir se utiliza para el análisis de las hipótesis la prueba del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 4

Prueba de correlación RHO de Spearman entre Entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional

		Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Entusiasmo por el trabajo	de ,262**
	Coeficiente de correlación	
	p	,008
	r ²	,51
	n	102

Fuente: SPSS-25

En la tabla 4, se visualiza la correlación entre las variables de entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional. Cabe indicar que para que tenga una relación significativa el valor p tiene que ser menor que ,05. De modo que existe una relación positiva y significativa moderada ($r = ,262$; $p = ,008$) según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), es decir a mayor entusiasmo por el trabajo los colaboradores presentan mayor liderazgo transformacional. Además, se analiza el tamaño del efecto, lo que presenta una magnitud grande ($r^2 = ,51$) según Cárdenas y Arancibia (2014) lo que significa que la variabilidad de la relación de un constructo es explicada a un 51% del otro.

Tabla 5

Prueba de correlación RHO de Spearman entre la dimensión Vigor y Liderazgo transformacional

		Liderazgo transformacional	
Rho de Spearman	Dimensión vigor	Coeficiente correlación	de ,253**
		p	,010
		r ²	,50
		n	102

Fuente: SPSS-25

En la tabla 5, se muestra la correlación entre las variables de la dimensión vigor y liderazgo transformacional. Cabe indicar que para que tenga una relación significativa el valor p tiene que ser menor que ,05. De modo que existe una relación positiva y significativa moderada ($r = ,253$; $p = ,010$) según HernandezSampieri y Mendoza (2018), es decir a mayor vigor los colaboradores presentan mayor liderazgo transformacional. Además, se analiza el tamaño del efecto, lo que presenta una magnitud grande ($r^2 = ,50$) según Cárdenas y Arancibia (2014), lo que significa que la variabilidad de la relación de un constructo es explicada a un 50% del otro.

Tabla 6

Prueba de correlación RHO de Spearman entre la dimensión Dedicación y Liderazgo transformacional

			Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Dimensión dedicación	Coeficiente correlación	de ,086
		p	,389
		r ²	,29
		n	102

Fuente: SPSS-25

En la tabla 6, se observa la correlación entre las variables de la dimensión dedicación y liderazgo transformacional. Cabe señalar que para que tenga una relación significativa el valor p tiene que ser menor que ,05; lo que significa que en esta investigación de esta correlación el valor p resultó mayor que ,05. De modo que no existe una relación significativa ($r = ,086$; $p = ,389$) entre la dimensión dedicación y liderazgo transformacional, según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018). Además, se analiza el tamaño del efecto, lo que presenta una magnitud baja ($r^2 = ,29$) según Cárdenas y Arancibia (2014).

Tabla 7

Prueba de correlación RHO de Spearman entre la dimensión Absorción y Liderazgo transformacional

			Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Dimensión absorción	Coeficiente correlación	de ,342**
		p	,000
		r ²	,58
		n	102

Fuente: SPSS-25

En la tabla 7, se visualiza la correlación entre las variables de la dimensión absorción y liderazgo transformacional. Cabe indicar que para que tenga una relación significativa el valor p tiene que ser menor que ,05. De modo que existe una relación positiva y significativa moderada ($r= ,342$; $p= ,000$) según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es decir a mayor absorción los colaboradores presentan mayor liderazgo transformacional. Además, se analiza el tamaño del efecto, lo que presenta una magnitud grande ($r^2= ,58$) según Cárdenas y Arancibia (2014), lo que significa que la variabilidad de la relación de un constructo es explicada a un 58% del otro.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se analiza la comparación con los antecedentes internacionales y nacionales, y las bases teóricas de las variables de estudio y sus dimensiones respectivas.

En primer lugar, se obtiene de la hipótesis general los resultados entre las variables de entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. De modo que, existe relación positiva y significativa moderada ($r= ,262$; $p= ,008$) entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional; es decir, a mayor entusiasmo por el trabajo los colaboradores presentan mayor liderazgo transformacional. También se obtiene un tamaño del efecto grande ($r^2= ,51$), lo que permite interpretar que la relación entre dichas variables de estudio es explicada al 51%.

Tomando en cuenta éste resultado concuerda con la investigación propuesta por Caridi, Del Otero y Savino (2016) que identificó una relación positiva entre liderazgo transformacional y engagement en directivos de empresas. Ello permite afirmar que en particular el área administrativa de una institución educativa privada de Ica, cubre las expectativas de mostrar mayor entusiasmo por el trabajo y mayor liderazgo transformacional. Así mismo, éste estudio se asemeja también a la

investigación de Pacheco (2015) que encontró una relación negativa entre el engagement y síndrome de burnout en docentes universitarios. Es decir, el entusiasmo por el trabajo es un constructo que previene posiblemente el estrés crónico laboral en los docentes de una institución educativa privada de Ica. Del mismo modo, éste trabajo concuerda con el estudio de Grados (2018) que identificó una relación positiva entre el engagement y el desempeño en colaboradores de una institución superior. Lo que permite corroborar que los colaboradores de una institución educativa privada de Ica pronostican un buen desempeño en sus actividades laborales, contentas de gran nivel de logro.

Por otro lado, éste resultado se contrasta con las teorías de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional, lo que significa que se afirma la teoría del engagement propuesto por Schaufeli y Salanova (2002) que indica que el entusiasmo por el trabajo es un estado en que los colaboradores de una institución educativa privada de Ica se manifiestan activos con su labor, consagrado totalmente en lo que hace, permitiéndole proactividad y responsabilidad con su trabajo. Además, se afirma la teoría de Bass (1985) de liderazgo transformacional, puesto que define como un líder que motiva a sus colaboradores a perseguir sus metas obteniendo mayor desempeño laboral.

En segundo lugar, los resultados obtenidos de la primera hipótesis específica, permite mencionar que existe una relación positiva y significativa moderada ($r = ,253$; $p = ,010$) entre la dimensión vigor y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, es decir a mayor vigor los colaboradores evidencian mayor liderazgo transformacional. Por consiguiente, se obtuvo un tamaño del efecto grande ($r^2 = ,50$) que señala que la relación entre las variables de estudio es explicada a un 50%.

Éste resultado de la primera hipótesis específica, concuerda con la investigación de Pereyra y Sponton (2013) que encontró relación negativa entre estilos de liderazgo y el burnout. Ello presupone que el liderazgo transformacional afecta de manera significativa el vigor de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. Pronosticando la prevención del índice de burnout. De la misma forma, este trabajo se asemeja al estudio de Fajardo, Iroz, López y Mirón (2013) que encontró una relación positiva entre engagement y autoeficacia en

colaboradores del área de educación. Lo que permite afirmar que el vigor y la autoeficacia se relacionan afectando el desempeño laboral de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. Así mismo, este trabajo concuerda con el estudio de Oseal, Chávez y Castro (2015) que identificó una relación positiva entre liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes universitarios. Esto presupone que el vigor en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, podría presentar mayor clima organizacional.

Por otra parte, el resultado de la primera hipótesis específica, permite contrastar la teoría del entusiasmo por el trabajo, en particular con la dimensión vigor. Por lo tanto, se acepta la teoría de Schaufeli, Salanova (2002) quienes definen la dimensión del vigor como la vitalidad, esfuerzo en realizar las actividades laborales los colaboradores de una institución educativa privada de Ica.

Siguiendo en esta línea, en tercer lugar, el resultado de la segunda hipótesis específica, cabe indicar que no existe relación significativa ($r = ,086$; $p = ,389$) entre la dimensión dedicación de entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. De modo que, su tamaño del efecto fue pequeño ($r^2 = ,29$).

Este resultado de la segunda hipótesis específica, no concuerda con la investigación de Prieto y Zambrano (2005) que identificó una relación positiva entre ética y liderazgo transformacional. Es decir, es probable que la carencia y/o ausencia de ética afecta la dedicación de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. Así mismo, éste resultado no se asemeja con la investigación de Brenann (2011) que encontró una relación positiva entre engagement y trayectoria laboral. Ello presupone posiblemente que la corta trayectoria que tienen los colaboradores de una institución educativa privada de Ica, afecta la relación entre la dedicación de los colaboradores con el liderazgo transformacional.

Por otra parte, este resultado de la segunda hipótesis específica permite contrastar con la teoría de entusiasmo por el trabajo, en particular con la dimensión dedicación, de manera que, se rechaza la teoría de Schaufeli, Salanova (2002) quienes explican que la dimensión dedicación se fundamenta en el entusiasmo,

entrega de asumir retos con éxitos. Sin embargo, no se encontró estas características relacionadas con el liderazgo transformacional de los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. Podría ser posible por falta de ética o valores y corta trayectoria que muestra los participantes.

Finalmente, en último lugar, se evidencia como resultado de la tercera hipótesis específica, una relación positiva y significativa moderada ($r = ,342$; $p = ,000$) entre la dimensión absorción de entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. Es decir, a mayor absorción los colaboradores muestran mayor liderazgo transformacional. Presentando un tamaño del efecto grande ($r^2 = ,58$), lo que significa que la variabilidad de la relación de estas variables es explicada al 58%.

Este resultado de la tercera hipótesis específica, concuerda con la investigación de Chiang y Nova (2011) que encontraron una relación positiva entre clima organizacional y engagement en los trabajadores. Ello explica que, los colaboradores que presentan mayor absorción podrían posiblemente afectar el clima organizacional favorablemente en una institución educativa privada de Ica. Además, este hallazgo también se asemeja con el estudio de Espinoza (2017) que identificó una relación positiva entre clima organizacional y liderazgo transformacional en centros educativos. Lo que conlleva testificar que la relación entre absorción y liderazgo transformacional en el que presenta mayor tamaño del efecto ($r^2 = ,58$), podría ser un predictor de vincular un buen clima organizacional en la institución educativa privada de Ica.

Siguiendo en este análisis, se contrasta el resultado de la tercera hipótesis específica con la teoría de entusiasmo por el trabajo, en particular con la dimensión absorción. Lo que parece señalar que se acepta la teoría de Schaufeli, Salanova (2002) de la dimensión absorción, que permite afirmar que los colaboradores presentan mucha capacidad de concentración, satisfacción con lo que realiza en sus actividades y estar conectado con los lineamientos de la institución educativa privada de Ica, favoreciendo el desarrollo de un buen clima organizacional.

En síntesis, los resultados de este manuscrito, estuvieron sometidos a un análisis psicométrico básico de validez y confiabilidad, lo cual arrojaron bondad en sus

aplicaciones y reportes del estudio piloto, con niveles de validez y fiabilidad aceptables. Repercutiendo favorablemente en su validez externa e interna de dicha investigación.

Es relevante socialmente, considerar la relación entre entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional, puesto que, ello permite estimular a los colaboradores a realizar un trabajo colaborativo, con compromiso afectivo en una institución educativa privada de Ica.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Se encontró una relación directa entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. Es decir, a mayor entusiasmo por el trabajo los colaboradores presentan mayor liderazgo transformacional.

SEGUNDA

Se halló una relación directa entre la dimensión vigor y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. Es decir, a mayor vigor los colaboradores presentan mayor liderazgo transformacional.

TERCERA

No se encontró una relación entre la dimensión dedicación y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica.

CUARTA

Se halló relación directa positiva y significativa moderada entre la dimensión absorción y liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica. Es decir, a mayor absorción los colaboradores presentan mayor liderazgo transformacional.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se sugiere realizar investigaciones aplicadas de corte cuasi experimental y longitudinal para evidenciar el incremento del entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica.

SEGUNDA

Se recomienda analizar estudios comparativos, para determinar evidencias de estas variables en función a las variables sociodemográficas, como el sexo, edad, ocupación, estado civil y otros.

TERCERA

Se sugiere difundir los resultados de este trabajo, y capacitar a los directivos, administrativos, docentes y personal de mantenimiento de una institución educativa privada de Ica, en relación al entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional.

CUARTA

Se recomienda realizar talleres vivenciales promocionales y preventivos para mejorar el entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución educativa privada de Ica.

REFERENCIAS

- Alalú, L., Szeinman, P., Corvetto, G., y Franco, Ú. (2015). *Engagement: Más allá del compromiso del colaborador*. <http://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/informes/engagementm-as-alla-del-compromiso-del-colaborador/>
- Bass, B., y Avolio, B. (1995). Transformational Leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.
- Brennan, J., Palermo, P., y Tagliapietra, A. (2012). Engagement, relación con nivel de estudios y trayectoria laboral. *Revista de Psicología GEPU*, 3 (2), 36 - 42. <https://revistadepsicologiagepu.es.tl/ENGAGEMENT%2C-RELACION-CON-NIVEL-DE-ESTUDIOS-Y-TRAYECTORIA-LABORAL.htm>
- Cabrera, A., Ledezma, M. Rivera, N. (2011) El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, V(5), 83-91 <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Cárdenas, M. y Arancibia, H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud y sociedad*. 5 (2), 210 – 224. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742475006.pdf>
- Caridi, A. Del Otero, S., Savino, H. y Peralta, Y. (2016) Liderazgo transformacional y Engagement en directivos en salas de juego de Mar del Plata. *Psychology, society, & education* 10(2), 203-214. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/psye/article/view/1111/2643>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos
- Chiang, M. y Nova, R. (2011). Relación Entre Clima Organizacional y Engagement, en Dos Fundaciones Sociales, Sin Fines de Lucro, de la Región del Bio Bio.

Ciencia y trabajo, 59 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00105.pdf>

Chiavenato, I. (2009) *Clima organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill, México

Colegio de Psicólogos del Perú (2017) *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. Lima, Perú.

Dávalos, L. (2014). *Estandarización de la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de villa el salvador, 2014*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de http://www.academia.edu/18497559/ESCALA_DE_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_DE_RAFFERTY_Y_GRIFFIN

Deloitte Consulting Group S.C. (2018). *Tendencias en Capital Humano 2018 México. El auge de la empresa social*. México: Deloitte Insights.

Deloitte Perú. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-faltacompromiso-laboral-principal-problema-105592>

Díaz, J y Quiñones, A. (2017) *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora* [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11754>

Duran, M., et al (2005). Compromiso y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 145-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317039009>

- Espinoza, J. (2017) Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los Centros Educativos Inicial de la Union Peruana del Norte, 2016. *Revista muro de la investigación* 2(2).
<https://doi.org/10.17162/rmi.v2i2.747>
- Fernández, G. (2018) *Engagement y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico privado Red Avansys*. (tesis de maestria) Universidad San Martin De Porres
http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3709/fernandez_mgi.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento: técnicas y comportamiento*. México: Editorial Interamericana.
- Laureano, S., Ortiz, D., Valle, U. (2020) *Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en lima metropolitana* (tesis de maestria) Universidad San Ignacio de Loyola.
http://200.37.102.150/bitstream/USIL/10452/1/2020_Laureano%20Anquiqa.pdf
- Martínez, M. (2009). La vinculación psicológica en el trabajo (engagement), el síndrome de quemarse por el trabajo y el clima organizacional en un grupo de empleados en Puerto Rico. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 28(1), 7-15.
- Mohd, N. y Bee, Y. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, KolmogorovSmirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. *Journal of statistical and analytics* 2(1) 21-33
https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons

[of Shapiro-Wilk Kolmogorov-Smirnov Lilliefors and Anderson-Darling Tests](#)

- Moreno, B. et al (2010) El “Burnout” y el “Engagement” en profesores de Perú. Aplicación del modelo de demandas – recursos laborales. *Dialnet* 16(2-3) 293-307. https://www.researchgate.net/publication/278036303_el_burnout_y_el_engagement_en_profesores_de_peru_aplicacion_del_modelo_de_demandas_recurso_laborales
- Omar, A. (2011) Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit Revista Peruana de Psicología* 17(2):129-138. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>
- Oseal, D. Cháez, A. y Castro, W. (2015) Liderazgo transformacional y clima organizacional en docente de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Pucallpa. *Apuntes de Ciencia & Sociedad* 6(1) 41-47 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5585963>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol* (35), 227-232.
- Prieto, A. y Zambrano, E. (2005). Ética y liderazgo transformacional en la docencia. *Telos* 7(1),81-91. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99318830006>
- San Saturnino, N., y Goicochea, J. (2013). Liderazgo Transformacional, empoderamiento y aprendizaje: un estudio en ciclos formativos de grado superior. *Revista de Educación*, 362., 594-622. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:d74f9e45-4fb1-45fe-b5da-cf28578d5dc3/re36222-pdf.pdf>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza

- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual* Unidad de Psicología de la Salud Laboral, Universidad de Utrecht, Utrecht.
https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_m_anual_UWES_Espanol.pdf
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros: Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 261, 109-138.
http://www.want.uji.es/wpcontent/uploads/2017/03/2004_SalanovaSchaufeli.pdf
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., y Bakker, A. (2002). The measurement of Engagement and burnout and: A confirmative. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006) *El proceso de la investigación científica*. 4a edición. México, Limusa.
- Trogolo, M., Pereyra, A. Spoton, C. (2013) Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentinos. *Ciencia y Trabajo*. 15 (48) 152-157.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300008>.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 8

Matriz de Consistencia

Problema	Hipotesis general	Objetivo general	Variables e indicadores			Método
			Instrumento	Dimensiones	Items	
¿Existe relación entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en colaboradores de una institución educativa privada de Ica?	Existe relación estadísticamente significativa entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en colaboradores de una institución privada de Ica, 2020	Determinar la relación entre entusiasmo por el trabajo y liderazgo transformacional en colaboradores de una institución privada de Ica	Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo de Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)	Variable 1: Entusiasmo por el trabajo <i>Vigor</i> <i>Absorción</i> <i>Dedicación</i>	1: 1, 4, 8, 12, 15, 17 3, 6, 9, 11, 14, 16 2, 5, 7, 10, 13	Diseño: No experimental Nivel: Aplicada Tipo: Descriptivo
	<p>Específicos</p> <p>Existe relación entre la dimensión de vigor de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución privada de Ica en el año 2020.</p> <p>Existe relación entre la dimensión de dedicación de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución privada de Ica en el año 2020.</p> <p>Existe relación entre la dimensión de absorción de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución privada de Ica en el año 2020.</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de vigor de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución privada de Ica en el año 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de dedicación de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución privada de Ica en el año 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión de absorción de entusiasmo por el trabajo y el liderazgo transformacional en los colaboradores de una institución privada de Ica en el año 2020.</p>	<p>Escala de Liderazgo Transformacional - de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (2004)</p>	<p>Variable 2: Liderazgo transformacional Visión Comunicación inspirada Estimulación intelectual Liderazgo de apoyo Reconocimiento personal</p>	<p>2: 1,2, 3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15</p>	<p>Población: muestra de criterio intencional no probabilístico N=102</p>

Anexo 2

Tabla 9

Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Entusiasmo por el trabajo	Esta variable es considerada como la forma en que las personas logran satisfacer el rol que cumplen en el trabajo, es decir, el trabajador da lo mejor de sí en su trabajo, la identificación y el rol que cumple lo motivan a sentir así. (Salanova y Schaufeli 2009).	Se refiere a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción de la escala de entusiasmo por el trabajo propuesto por Schaufeli y Bakker (2003).	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	Nunca (0), Casi nunca (1), Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastantes veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6)
			Absorción	3, 6, 9, 11, 14, 16	
			Dedicación	2, 5, 7, 10, 13	
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional motiva a mejorar el desempeño del colaborador, a través del cual permite lograr sus propios objetivos y hacer de su trabajo una experiencia enriquecedora, logrando así satisfacer sus propias necesidades y la de la empresa. (Bass, 1985)	Se refiere a las puntuaciones obtenidas de las dimensiones de visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, de la escala de Liderazgo Transformacional realizada por Rafferty y Griffin (2004)	Visión	1,2, 3	(1) Rara vez o nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Con mucha frecuencia o siempre, (5) Muy frecuentemente
			Comunicación inspirada	4, 5, 6	
			Estimulación intelectual	7, 8, 9	
			Liderazgo de apoyo	10, 11, 12	
			Reconocimiento personal	13, 14, 15	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

Escala de Entusiasmo por el trabajo (Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker, 2003)

Entusiasmo por el trabajo y Liderazgo Transformacional en una Institución Educativa Privada de la Ciudad de Ica

Descripción del formulario

Consentimiento informado: Esta investigación está orientada para la obtención del grado de título profesional de Licenciatura en Psicología elaborado por Jehovana Cahua Chacaltana y Juan Carlos Anchante Sotelo, para la Universidad Cesar Vallejo. Toda la información recaudada será de manera confidencial. Se le solicita su permiso si está de acuerdo en completar el siguiente formulario.

Sí, acepto

No, acepto

Instrucción general:

Marque la respuesta que considere pertinente.

Sexo

1. Femenino

2. Masculino

Sección 2 de 3

Instrucciones:

Lea cada una de las frases y seleccione UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para usted, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escoge, según sea su caso. Rara vez o nunca (1) Pocas Veces (2) A veces (3) Muchas Veces (4) Con mucha frecuencia o siempre (5)

1. Tiene una idea clara hacia donde vamos como organización. *

1. Rara vez o nunca

2. Pocas veces

3. A veces

URL: <https://forms.gle/zLKBWkidf5G2utzy5>

Anexo 4: Autorización del uso de los instrumentos por parte de los autores.

Instrumento de la variable 1: Entusiasmo por el trabajo

Permiso de uso del cuestionario UWES 17 Recibidos x



Bústia want <want@uji.es> (enviado por esgil@uji.es)
para mí ↕

📧 lun, 11 ene 5:11 (hace 6 días) ☆ ↩ ⋮

Hola Jehovana
gracias por interesarte en nuestro trabajo y ponerte en contacto con nosotros.

Te adjunto la autorización y el cuestionario para que puedas hacer uso de él.

Saludos y mucha suerte con tu investigación.
Ester

WANT Prevención Psicosocial y Organizaciones Saludables
Universitat Jaume I
Av. de Vicente Sos Baynat s/n, 12071 Castellón de la Plana
www.want.uji.es

Instrumento de la variable 2: Liderazgo

Transformacional De acceso libre en navegador web.

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a), Srta. _____

Con el debido respeto, nuestros nombres son Juan Carlos Anchante Sotelo y Jehovana Lizette Cahua Chacaltana de la Universidad Cesar Vallejo Lima-Norte. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Entusiasmo por el trabajo y Liderazgo transformacional en una Institución Educativa Privada de Ica, 2020”; para ello quisieramos contar con su valiosa colaboración.

Ello consiste en la aplicación de dos test psicológicos:

Escala de Entusiasmo por el trabajo (UWES 17) y Escala de Liderazgo Transformacional.

De aceptar su participación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos y en caso de alguna duda se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.:

Juan Carlos Anchante Sotelo

Jhovana Lizette Cahua Chacaltana

Si acepto

No acepto

Anexo 6: Resultados del piloto

Tabla 10

Validez de contenido del instrumento de la Escala de Entusiasmo por el trabajo, según la prueba de V de Aiken

Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			A	V de Aiken	Aceptable
	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	100%	Si

Nota: P: Pertinencia; C: Claridad y R: Relevante; 0: No cumple; 1: Si cumple

Tabla 11

Validez de contenido de la Escala de Liderazgo Transformacional según la prueba de V de Aiken

Ítem	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			A	V de Aiken	Aceptable
	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R	P	C	R			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Si

Nota: P: Pertinencia; C: Claridad y R: Relevante; 0: No cumple; 1: Si cumple

Tabla 12

Distribución de la muestra según el sexo de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido femenino	76	74,5	74,5	74,5
masculino	26	25,5	25,5	100,0
Total	102	100,0	100,0	

En la tabla 10, se observa la distribución de la muestra según el sexo de los participantes, en mayor proporción se da en el sexo femenino con un 74,5%, y en el sexo masculino con un 25,5%.

Tabla 13

Distribución de la muestra según la ocupación laboral de los participantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido administrativo	15	14,7	14,7	14,7
docente	78	76,5	76,5	91,2
mantenimiento	9	8,8	8,8	100,0
Total	102	100,0	100,0	

En la tabla 13, se visualiza que en mayor proporción se destaca la ocupación de docente con un 76,5%, luego el área administrativo con un 14,7%, y finalmente el área de mantenimiento con un 8,8%; según la ocupación laboral de los participantes.

Tabla 14

Distribución de la muestra según el estado civil de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido soltero	40	39,2	39,2	39,2
casado	40	39,2	39,2	78,4
conviviente	20	19,6	19,6	98,0
divorciado	2	2,0	2,0	100,0
Total	102	100,0	100,0	

En la tabla 14, se muestra en mayor proporción las personas solteras y casadas con un 39,2%, luego las personas convivientes con un 19,6% y finalmente las personas divorciadas con un 2% según el estado civil de los participantes.

Tabla 15

Distribución de la muestra según la edad de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 21 a 33 años	47	46,1	46,1	46,1
34 a 46 años	47	46,1	46,1	92,2
47 a 60 años	8	7,8	7,8	100,0
Total	102	100,0	100,0	

En la tabla 15, se observa el rango de edad de los participantes, que en mayor proporción se encuentra de 21 a 33 años y de 34 a 46 años de edad con un 46,1%; luego le sigue de 47 a 60 años de edad con un valor de 7,8%.

Tabla 16

Medidas de las variables de estudio.

		ET	DV	DD	DA	LT
N	Válido	102	102	102	102	102
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		108,94	38,62	32,71	37,62	66,68
Mediana		110,00	39,00	33,00	38,00	68,00
Moda		119	42	35	37 ^a	75
Desviación estándar		7,739	3,276	2,263	3,527	7,327

Nota: ET= entusiasmo por el trabajo; DV=dimensión vigor; DD=dimensión dedicación; DA= dimensión absorción; LT= liderazgo transformacional.

En la tabla 16, se muestra las medidas de las variables de estudio con sus dimensiones respectivas. Lo que cabe señalar que se efectuó la media, la mediana, la moda y la desviación estándar cada uno con sus valores. Es importante indicar, que la media de entusiasmo por el trabajo y de liderazgo transformacional reportan niveles promedios según las puntuaciones directas; de la misma forma, la media de las dimensiones de entusiasmo por el trabajo presenta niveles promedios.

Tabla 17

Baremos de las variables de estudio

		ET	DV	DD	DA	LT	
N	Válido	102	102	102	102	102	
	Perdidos	0	0	0	0	0	
	1	82,00	25,00	25,00	23,18	42,12	1
	5	92,45	32,15	29,00	31,00	54,00	5
	10	101,30	36,00	30,00	32,30	57,00	10
	15	102,00	36,00	30,00	34,00	59,45	15
	20	104,00	36,00	31,00	36,00	60,00	20
	25	105,00	37,00	31,00	36,00	61,00	25
	30						
		106,00	37,00	31,90	36,90	63,00	30
	35						
		107,00	38,00	32,00	37,00	64,05	35
	40						
		108,00	38,00	32,00	37,00	65,20	40
Percentiles	45						
		109,00	39,00	33,00	37,00	66,00	45
	50						
		110,00	39,00	33,00	38,00	68,00	50
	55						
		111,00	40,00	33,00	38,00	69,00	55
	60						
		111,00	40,00	34,00	39,00	70,00	60
	65						
		112,00	40,00	34,00	39,00	71,00	65

70	113,00	41,00	35,00	40,00	72,00	70
75	114,00	41,00	35,00	40,00	73,25	75
80	115,00	42,00	35,00	40,40	75,00	80
85	118,00	42,00	35,00	42,00	75,00	85
90	119,00	42,00	35,00	42,00	75,00	90
95	119,00	42,00	35,00	42,00	75,00	90
99	119,00	42,00	35,00	42,00	75,00	95

Nota: ET= entusiasmo por el trabajo; DV=dimensión vigor; DD=dimensión dedicación; DA= dimensión absorción; LT= liderazgo transformacional.

En la tabla 17, se visualiza los percentiles de las variables de estudio con sus dimensiones respectivas. De modo que el percentil de 1 a 25 indica niveles bajos, el percentil de 26 a 75 indica niveles promedios y los percentiles de 76 a 99 señala niveles altos, según las puntuaciones directas de las variables de estudio.

Anexo 7: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Tabla 18

Validez correlación ítem test de la escala de entusiasmo por el trabajo

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	,752	,867
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	,793	,868
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	,400	,877
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	,621	,871
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	,687	,871
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	,198	,888
7. Mi trabajo me inspira.	,675	,872
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	,749	,868
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	,807	,862
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	,603	,872
11. Estoy inmerso en mi trabajo.	,765	,864
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	,827	,858
13. Mi trabajo es retador.	,216	,889
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	,692	,867
15. Soy muy persistente en mi trabajo	,668	,870
16. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	,017	,908
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	,662	,868

En la tabla 18, se muestra la validez de los ítems de la escala de entusiasmo por el trabajo, cabe señalar que mediante la prueba correlación ítem-test, los ítems mayores de .20 se consideran validos significativamente.

Tabla 19

Confiabilidad de la escala de entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones respectivas

Alfa de Cronbach	Nº ítems	N de elementos
,880	17	Escala general
,843	6	Dimensión vigor
,751	5	Dimensión dedicación
,675	6	Dimensión absorción

En la tabla 19, se observa la confiabilidad de la escala general de entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones respectivas, lo cual presenta niveles aceptables de fiabilidad.

Tabla 20

Validez correlación ítem test de la escala de liderazgo transformacional.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.	,350	,884
2. Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	,437	,881
item3_invertido	,428	,888
4. Dice cosas que hace sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	,549	,877

5. Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	,652	,873
6. Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	,640	,872
7. Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	,583	,875
8. Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	,594	,874
9. He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	,561	,876
10. Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	,101	,893
11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	,513	,878
12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	,783	,867
13. Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	,708	,871
14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	,737	,869
15. Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	,716	,870

En la tabla 20, se muestra la validez de los ítems de la escala de liderazgo transformacional, cabe señalar que mediante la prueba correlación ítem-test, los ítems mayores de .20 se consideran validos significativamente.

Tabla 21

Confiabilidad de la escala de liderazgo transformacional y sus dimensiones respectivas

Alfa de Cronbach	N° ítems	N de elementos
,884	15	Escala general
,549	3	Dimensión visión
,848	3	Dimensión comunicación inspirada
,797	3	Dimensión estimulación intelectual
,657	3	Dimensión liderazgo de apoyo
,869	3	Dimensión reconocimiento personal

En la tabla 21, se observa la confiabilidad de la escala general de liderazgo transformacional y sus dimensiones respectivas, lo cual presenta niveles aceptables de fiabilidad.

Anexo 8 Escaneos de los criterios de los jueces de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide

Entusiasmo por el trabajo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dimensión	Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VIGOR	1	En mi trabajo me siento lleno de energía	✓		✓		✓		
	4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	✓		✓		✓		
	8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	✓		✓		✓		
	12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	✓		✓		✓		
	15	Soy muy persistente en mi trabajo	✓		✓		✓		
	17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando	✓		✓		✓		
ABSORCIÓN	3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	✓		✓		✓		
	6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	✓		✓		✓		
	9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	✓		✓		✓		
	11	Estoy inmerso en mi trabajo	✓		✓		✓		
	14	Me “dejo llevar” por mi trabajo	✓		✓		✓		
	16	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	✓		✓		✓		
DEDICACIÓN	2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	✓		✓		✓		
	5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	✓		✓		✓		
	7	Mi trabajo me inspira	✓		✓		✓		
	10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	✓		✓		✓		
	13	Mi trabajo es retador	✓		✓		✓		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Liderazgo Transformacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dimensiones	Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VISIÓN	1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.	✓		✓		✓		
	2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.	✓		✓		✓		
	3	No tiene idea de hacia dónde va la organización.	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN INSPIRADA	4	Dice cosas que hace sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización	✓		✓		✓		
	5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.	✓		✓		✓		
	6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.	✓		✓		✓		
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.	✓		✓		✓		
	8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.	✓		✓		✓		
	9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
LIDERAZGO DE APOYO	10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.	✓		✓		✓		
	11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.	✓		✓		✓		
	12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.	✓		✓		✓		
RECONOCIMIENTO PERSONAL	13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.	✓		✓		✓		
	14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.	✓		✓		✓		
	15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.	✓		✓		✓		

Observaciones:

NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Ps. Mg. Adin Mezollam Checillo Tenorio

DNI: 43429701

Firma: 


Adin Mezollam Checillo Tenorio
PSICOLOGO
Sello: ...C.Ps.A. N° 28895

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Ps. Clínica y Salud	2013-2015.
02	UNFV	Investigación Estadística	2016-2018.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UAP	Psicólogo	Ica	2013-2019	Asesor Tesis, Jurado
02	UPSJB	Psicólogo	Ica	2015-2017	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de enero
de 2020

Observaciones:

NINGUNO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Ps. Mg. Adin Mezollam Cheello Tenorio

DNI: 43429701

Firma: 


Adin Mezollam Cheello Tenorio
PSICOLOGO
C.P.S.P. N° 20835

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM.	Psic. Clínica y Salud	2013-2015
02	UNFV.	INVESTIGACION ESTADISTICA	2016-2018.

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UAF	Psicólogo	Ica	2013-2019	Asesor de Tesis, Jurado
02	UPSSB	Psicólogo	Ica	2015-2017	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de enero
de 2020

Observaciones:

El instrumento se ajusta a lo que pretende medir.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

ALTAMIRANO CASTRO WILBERT GERMAN

DNI: *43218383*

Firma: *[Firma manuscrita]*

[Firma manuscrita]
Dr. Wilbert Altamirano Castro
Sello: **PSICOLOGO CLINICO**
CPSP. 14020

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Univ. Ricardo Palma</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>2003 - 2007</i>
02	<i>Univ. Alas Peruanas</i>	<i>Mg. en Salud Pública</i>	<i>2013 - 2015</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>EsSalud</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>HI "F.T.G" ICA</i>	<i>2010 - a la fecha</i>	<i>Asistencial</i>
02	<i>LTP</i>	<i>Coordinador</i>	<i>ICA</i>	<i>2019 - a la fecha</i>	<i>Administrativa y docencia</i>
03	<i>UAP</i>	<i>Coordinador</i>	<i>ICA</i>	<i>2016 - 2017</i>	<i>Administrativa y docencia</i>

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de enero
de 2020

Observaciones:

El instrumento se ajusta a lo que pretende medir.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

ALTAMIRANO CASTRO WILBERT GERMAN

DNI: *43218383*

Firma: *[Firma manuscrita]*

[Firma manuscrita]
Dr. Wilbert Altamirano Castro
PSICOLOGO CLINICO
Sello: *Ψ*CRSP. 14030.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	<i>Univ. Ricardo Palma</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>2003 - 2007</i>
02	<i>Univ. Alas Peruanas</i>	<i>Mg. en Salud Pública</i>	<i>2013 - 2015</i>

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<i>EsSalud</i>	<i>Psicólogo</i>	<i>H.I. "FTG" Red - Tca</i>	<i>2010 - a la fecha</i>	<i>Asistencial</i>
02	<i>UTP</i>	<i>Coordinador</i>	<i>Tca</i>	<i>2019 - a la fecha</i>	<i>Administrativa y docencia</i>
03	<i>LIAP</i>	<i>Coordinador</i>	<i>Tca</i>	<i>2016 - 2017</i>	<i>Administrativa y docencia</i>

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de enero
de 2020

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

CHAVEZ DEL CASTILLO MARGARITA YEMA

DNI: *91565839*


Dra. Yrma Chavez del Castillo
DOCENTE - PSICOLOGA

Firma: 

Sello: C.P.P. 5912

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	Psicología	6 años y medio
02	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	Mag. Educación	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	I.E. T.F.G. P.M.P	Psicología	Ica	12 años	psicología
02	UPSB	DOCENTE	Ica	6 años	DOCENTE
03	UTP	DOCENTE	Ica	1 año	DOCENTE.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**16 de enero
de 2020**

Observaciones:


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [5] **Aplicable después de corregir** []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Dra. Margarita Yema Chávez del Castillo

DNI: *91565834*

Firma: 


Dra. Yema Chávez del Castillo
DOCENTE - PSICOLOGA

Sello:C.P.P. 6912.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL "Federico Villarreal"	Psicología.	6 años y medio
02	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	Hg Educación	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	T. F. G. PNP	psicolog.	ICA	12 años	Psicóloga
02	USSB	Docente	ICA	6 años	Docente
03	UTP	Docente	ICA	1 años	Docente.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de enero
de 2020

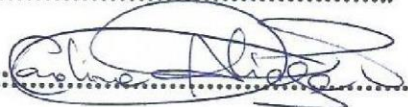
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

..... Aliaga Pacheco Mirtha Carolina

DNI: 21457994

Firma: 


 Sello Carolina Aliaga Pacheco

PSICOLOGA

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	- 1992
02	Univ. Alas Peruanas	Maestría en Docencia Universitaria y Gestión E.	2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. SJB UTP	Docente	Ica.	Actualidad	Docente
02	C.R.E.E.	Psicóloga	Ica.	2018.	Aten. psico-
03	Centro educación especial "Niño Niño Jesús)	Psicólogo	Ica	Actualidad	Aten. psicología-

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de enero
de 2020


Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

Aliaga Pacheco Mirths Carolina

DNI: 21457994

Firma: 


Carolina Aliaga Pacheco
PSICOLOGA
C.R.E.E. 4170

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	U. Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	- 1992
02	U. Abs Pucallpa	Mag. Docencia U. Y Gestión Educat.	- 2014

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SJB	Docente	Ica	Actualidad	Docente
02	C.R.E.E.	Psicólogo	Ica	2018	Primer Psicólogo
03	C.E.E. Divino Niño Jesús	Psicólogo	Ica	Actualidad	

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de enero
de 2020



APELLIDOS Y NOMBRES *

Palacios Isla Oswaldo Abraham

DNI

09049102

NÚMERO DE COLEGIATURA *

5596

ESPECIALIDAD

Clínica Forense

GRADO *

 Maestría Doctorado

Escala de Entusiasmo por el trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '1', y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que a continuación detallo:

(1) Nunca - ninguna vez (2) Casi nunca - pocas veces al año (3) Algunas veces - una vez al mes o menos (4) Regularmente - Pocas veces al mes (5) Bastantes veces - una vez por semana (6) Casi siempre - pocas veces por semana (7) Siempre - Todos los días

Observaciones

.....

Opinión de aplicabilidad

 No aplicable Aplicable después de corregir Aplicable Otro:

Escala de Liderazgo Transformacional

Se medirá a través de la Escala de Liderazgo Transformacional creada por Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin (2004)

Los autores Rafferty y Griffin, en base a la teoría del liderazgo transformacional de Bass, Avolio y House (1998, citado por Rafferty y Griffin, 2004) consideraron estas dimensiones:

Visión: es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización.

Comunicación Inspirada: es la expresión de mensajes positivos y alentadores acerca de la organización, y las declaraciones que construyen la motivación y la confianza.

Estimulación Intelectual: Mejora de interés de los empleados y la sensibilización de los problemas, y el aumento de su capacidad de pensar acerca de los problemas de nuevas maneras.

Liderazgo de Apoyo: se refiere a la expresión de preocupación por los seguidores, y teniendo en cuenta sus necesidades individuales.

Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas como el elogio y el reconocimiento de los esfuerzos para el logro de los objetivos específicos

INSTRUCCIONES

La prueba es una escala tipo Likert con 5 niveles, donde 1 es "raras veces o nunca", mientras que 5 se refiere a "muy frecuente o siempre". La puntuación en el ítem 3 es inversa.

Se suman todas las repuestas y se realiza el promedio, luego se identifica en que rango se encuentra según los baremos.

Observaciones

.....

Opinión de aplicabilidad

No aplicable

Aplicable después de corregir

Aplicable

Otro: